heg
Haute école de gestion de Genève
Geneva School of Business Administration

Enjeux et défis des ressources humaines

Solutions et cas pratiques pour entreprises et administrations

2012

Bibliographie sélective

infothèque

Introduction

Les conférences et ateliers présentés lors du 9e Symposium de la HEG vous ont donné envie d'aller plus loin ? L'Infothèque de la HEG a réalisé pour vous cette bibliographie sélective sur le thème des ressources humaines.

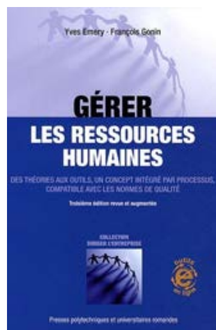
Vous y trouverez des références de livres et d'articles disponibles à l'Infothèque, mais aussi des liens vers des pages web, blogs, e-books, etc. Les résumés (le plus souvent ceux des auteurs ou éditeurs) vous aideront à faire votre choix parmi cette large sélection de documents en français et en anglais.

Vous trouverez les favoris de l'Infothèque mis en évidence en jaune.

Pour toute question concernant cette bibliographie et les documents proposés, n'hésitez pas à contacter les bibliothécaires par e-mail à l'adresse électronique infotheque@hesge.ch ou à passer à l'Infothèque au 4e étage du bâtiment F.

Table des matières

Généralités



EMERY, Yves, GONIN, François. ***Gérer les ressources humaines : des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualité.*** **3e éd. rev. et augm. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, 2009. 567 p. Diriger l'entreprise, no 13.**
Cote HEG : 658.3 EME 2009
Cet ouvrage est un manuel polyvalent, à la fois approfondi au niveau théorique, et très pratique. La présentation des processus de GRH est structurée pour chacun d'eux de la même façon: problématiques et enjeux du processus, vue d'ensemble, étapes-clés, gestion du processus, ainsi que les éléments importants à retenir par la hiérarchie et une sélection de références bibliographiques les plus actuelles.



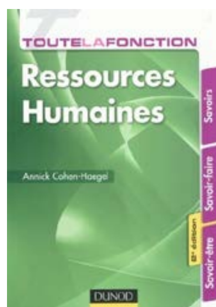
Encyclopédie des ressources humaines : théories, instruments, méthodes, auteurs. **3e éd. Paris : Vuibert, 2012. 2101 p.**
Cote HEG : REF 658.303 ENC 2012
Spécialistes des RH venus de plusieurs disciplines des sciences sociales et humaines se sont associés pour la rédaction de cette encyclopédie qui fait principalement appel aux disciplines du droit, de l'économie, de la gestion, de la psychologie et de la sociologie. Cette troisième édition est complètement renouvelée : plus de 100 articles actualisés, près de 100 articles entièrement nouveaux. En tout 280 articles couvrant l'ensemble du champ de la GRH.



CAMPOY Eric ***et al. Gestion des ressources humaines*****. 2e éd. Paris : Pearson, 2011. 243 p. Synthex.**
Cote HEG : 658.3 GES 2011
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, rémunération, recrutement, évaluation, formation professionnelle continue, gestion des relations sociales et des risques psycho-sociaux : vous trouverez dans cet ouvrage une synthèse claire et précise des activités fondamentales de la gestion des ressources humaines. Pour chacune d'elles sont montrés les liens avec le contexte global de l'entreprise et les enjeux, les acteurs, les processus et les outils sont détaillés, le tout assorti d'exemples.



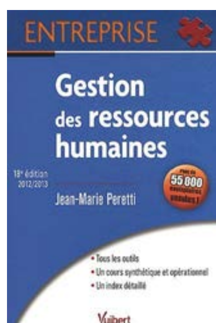
CADIN, Loïc ***et al.*** **Gestion** ***des ressources humaines.*** **4e éd. Paris : Dunod, 2012. 726 p.**
Cote HEG : 658.3 GRHa
Bible des savoirs et techniques fondamentales en gestion des ressources humaines, cette quatrième édition, entièrement refondue, a été considérablement enrichie pour tenir compte à la fois de l'évolution des pratiques et du renouvellement des cadres théoriques et législatifs des disciplines concernées. Elle offre un panorama complet des techniques de GRH en y intégrant les disciplines fondamentales sur lesquelles elles s'appuient : économie, sociologie et psychologie.



COHEN-HAEGEL, Annick. *Toute la fonction ressources humaines.* Paris : Dunod, 2010. 438 p. Toute la fonction : savoir, savoir-faire, savoir-être.
Cote HEG : 658.3 COH
Ce livre de référence, entièrement à jour des textes législatifs, permet d'acquérir une vision globale de la fonction « ressources humaines » et place le capital humain au centre du développement de l'entreprise.



GUERRERO, Sylvie. *Les outils des RH : les savoir-faire essentiels en GRH.* Paris : Dunod, 2010. 250 p. Fonctions de l'entreprise. Animations des hommes, RH.
Cote HEG : 658.3 GUE 2010
Synthétique, cet ouvrage permet d'acquérir une vision globale de la fonction RH à travers ses savoir-faire. Il présente les outils indispensables aux six champs de compétences des RH : le recrutement, l'évaluation, la rémunération, la formation et développement professionnel, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le pilotage social. Pour chaque outil, l'auteur présente une synthèse et les pratiques les plus répandues, illustrées d'un cas d'entreprise.



PERETTI, Jean-Marie. *Gestion des ressources humaines.* 18e éd. Paris : Vuibert, 2012. 251 p. Entreprise.
Cote HEG : 658.3 PERb 2012
Cet ouvrage présente la fonction RH sous ses multiples facettes : recrutement, gestion des emplois et des compétences, gestion des carrières, formation, aménagement du temps de travail, gestion de la diversité, … Il permet à chacun d'en maîtriser les fondamentaux. Un ouvrage à jour, concret, illustré de nombreux exemples, pour appréhender rapidement l'ensemble du domaine.



PERETTI, Jean-Marie. *Ressources humaines.* 12e éd. Paris : Vuibert, 2010. 572 p. Gestion.
Cote HEG : 658.3 PERc 2010
Actuel, concret, illustré d'exemples, fruit de relations étroites avec les DRH, les professionnels et les enseignants français et étrangers, cette 12e édition propose une vision d'ensemble de la fonction et du management des ressources humaines.



ANDRH. *ANDRH* [en ligne]. 31 octobre 2012 [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
www.andrh.fr
Créée en 1947, l'ANDRH est une association au service des professionnels des RH, représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Depuis plus de soixante ans, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la communauté de référence dans le débat RH.

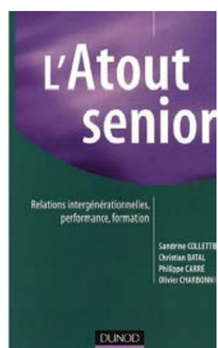
La cohabitation intergénérationnelle



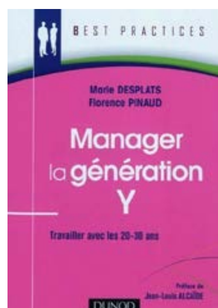
ALLAIN, Carol. *Le choc des générations : cohabiter, une responsabilité partagée.* 3e éd. rev. et augm. Montréal : Les Productions Carol Allain, 2010. 240 p.
Cote HEG : commande en cours
Dans cet essai, l'auteur résume les caractéristiques des différentes générations en scrutant plus particulièrement la génération Y. D'après M. Allain, chaque génération a la responsabilité d'adapter sa conduite aux réalités sans cesse changeantes de notre monde. Cependant, il est tout aussi impératif de jeter un regard en arrière afin d'apprécier l'apport de ses prédécesseurs, gage d'une cohabitation réussie.



BARABEL, Michel, MEIER, Olivier, PERRET, André. *Travailler avec les nouvelles générations Y et Z.* Levallois-Perret : Groupe Studyrama, 2012. 309 p. Focus RH.
Cote HEG : 331.38 BAR
Du recrutement à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle tout en passant par l'intégration, le management et la formation, les auteurs apportent pour chaque situation des clés pour faire de la cohabitation intergénérationnelle une force pour les organisations. Véritable outil pour mieux vivre et réussir ensemble, le discours des auteurs est éclairé de réflexions d'experts pluridisciplinaires, d'études statistiques et socio-économiques d'envergure ainsi que de nombreux cas d'entreprises.



COLLETTE, Sandrine *et al. L'atout senior : relations intergénérationnelles, performance, formation.* Paris : Dunod, 2009. 219 p. Fonctions de l'entreprise. Animation des hommes, RH.
Cote HEG : 331.398 81 ATO
Cet ouvrage fournit des outils pratiques et des solutions opérationnelles permettant la mise en place d'une véritable ingénierie des ressources humaines dédiée aux seniors. Près de 350 entretiens individuels et collectifs, l'analyse du regard que chaque génération au travail porte sur les autres, l'étude de leurs opinions, de leurs tensions, de leur rapport au travail ont dégagé trois axes d'interprétation et d'action : les relations intergénérationnelles, la performance, le rapport à l'apprentissage et à la formation.



DESPLATS, Marie, PINAUD, Florence. *Manager la génération Y : travailler avec les 20-30 ans.* Paris : Dunod, 2011. 207 p. Best practices.
Cote HEG : 331.381 DES
Cet ouvrage distille des conseils et des techniques pour manager la génération Y de manière efficace et tirer parti de leur très bonne connaissance du monde numérique. Un livre dynamique et bien illustré pour découvrir les spécificités pour découvrir les spécificités de cette génération dans le contexte de l'entreprise.



DUPONT, Cécile, LETESSON, Melina. ***Comment développer une action intergénérationnelle ? : associatif, enseignement, ressources humaines.*** **Bruxelles : De Boeck, 2010. 230 p. Guides pratiques. Former & se former.**
Cote HEG : [658.3 DUP]
Réalisé à partir des témoignages d'une vingtaine de professionnels de différents horizons, ce livre, composé de cinq parties, vous accompagnera tout au long de votre projet de votre projet intergénérationnel.



DEYOE, Rodney H., FOX, Terry L. Identifying strategies to minimize workplace conflict due to generational differences, ***Journal of Behavioral Studies in Business*** **[en ligne]. September 2012. Vol. 5. 17 p. [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :**
http://tinyurl.com/c5sokaa **[accès par abonnement]**
Cet article expose une recherche développée dans le but de déterminer des stratégies qui peuvent être appliquées par les entreprises, afin d'atténuer le conflit potentiel entre les différentes générations.



ELISA. ***Bug-Générationnel*** **[en ligne]. 31 octobre 2012 [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :**
http://bug-generationnel.blogspot.ch/
Génération senior (45-60 ans), génération X (30-45 ans) ou génération Y (15-30 ans), chacun porte la culture et les valeurs de sa tranche d'âge. Nier les spécificités d'une génération revient à se priver d'en exploiter le potentiel. L'objectif de ce blog est de décloisonner et permettre les interférences. Ici sont partagées les bonnes pratiques de la cohabitation intergénérationnelle en entreprise.



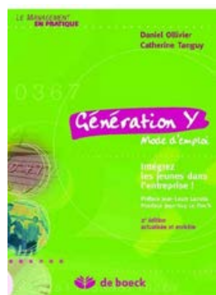
GUERIN, Serge, FOURNIER, Gérard. ***Le management des seniors : les dernières mesures pour l'emploi des seniors.*** **2e éd. Paris : Ed. d'Organisation, 2009. 320 p. Ressources humaines.**
Cote HEG : [331.398 GUE]
Le passage d'une approche centrée sur la retraite et la gestion des seniors à une politique d'emploi des seniors et de la gestion des âges est primordial. Quelques entreprises s'engagent progressivement dans cette nécessaire révolution culturelle. Ce qui est en jeu, c'est notre capacité à créer les conditions d'une coopération entre les générations et les cultures qui soient équitables et efficaces. Plus que jamais, l'heure est à l'innovation et à l'expérimentation.



LAHOUZE-HUMBERT, Elisabeth. ***Le choc générationnel : faire travailler ensemble trois générations*** **[en ligne]. Paris : Maxima, 2010 [consulté le 1er novembre 2012]. 239 p. Disponible à l'adresse :**
http://hesge.scholarvox.com/book/45004045 **[accès par abonnement]**
Dans cet ouvrage, on nous explique comment fonctionnent les différentes générations (18-30 ans, 30-45 ans, 45-65 ans) dans un environnement professionnel, mais aussi en dehors. Ce livre offre à chacun - managers, responsables DRH et consultants - les moyens d'adapter son management en fonction des particularités de comportement de chaque génération.



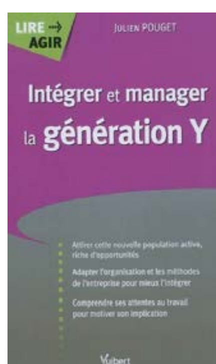
LAMBERT, Jacques. ***Management intergénérationnel : cultures générationnelles, société, management*****. Rueil-Malmaison : Lamarre, 2009. 269 p. Fonction cadre de santé. Gestion des ressources humaines.**
Cote HEG : [658.3 LAMa]
Jacques Lambert vous invite à réfléchir sur le management intergénérationnel à travers une mise en perspective historique et sociologique des évolutions de notre société, puis à un décryptage des traits et des valeurs culturelles dont sont porteuses les différentes générations qui travaillent ensemble dans nos organisations. Il vous propose ensuite des pistes d'action dont vous pourrez vous inspirer pour faire évoluer vos pratiques managériales.



OLLIVIER, Daniel, TANGUY, Catherine. ***Génération Y : mode d'emploi : intégrez les jeunes dans l'entreprise.*** **2e éd. actualisée et enrichie. Bruxelles : De Boeck, 2011. 231 p. Le management en pratique.**
Cote HEG : [331.381 OLL 2011]
Avec cet ouvrage, les auteurs guident pas à pas les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre d'un schéma qui fait de la difficulté apparente d'intégrer la génération Y dans l'entreprise une extraordinaire opportunité de développement. L'ouvrage s'adresse à l'encadrement opérationnel des entreprises et administrations et aux DRH, coachs, consultants... Il intéressera également les jeunes abordant le marché du travail.

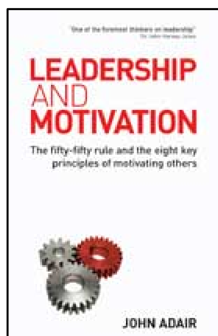


PAGEAU, Sandrine. ***Recruter et manager les jeunes. 100 conseils de pros.*** **Paris : L'Express, 2009. 127 p.**
Cote HEG : [658.3 PAGa]
Cet ouvrage fournit nombre de conseils en matière de recrutement et de management de la nouvelle génération, mais aussi des outils ayant fait leurs preuves dans les entreprises les plus innovantes dans ce domaine. Car les experts sont ici unanimes : adaptez vos méthodes et vous tirerez le meilleur parti de ces jeunes aux atouts multiples.



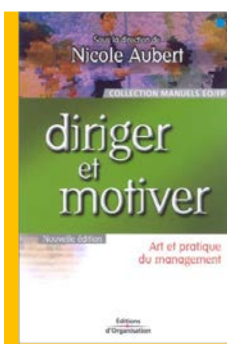
POUGET, Julien. ***Intégrer et manager la génération Y : attirer cette nouvelle population active, riche d'opportunités, adapter l'organisation et les méthodes de l'entreprise pour mieux l'intégrer, comprendre ses attentes au travail pour motiver son implication.*** **Paris : Vuibert, 2010. 203 p. Lire agir.**
Cote HEG : [331.381 POU]
Grâce à son approche didactique et des exemples concrets issus de bonnes pratiques mises en place dans certaines sociétés, les managers et les responsables des ressources humaines découvriront dans cette œuvre la formidable opportunité de développement que peut offrir la génération Y à l'entreprise.

La motivation au travail



ADAIR, John*. Leadership and Motivation : The fifty-fifty rule and the eight key principles of motivating others* **[en ligne]. London : Kogan Page, 2007 [consulté le 1er novembre 2012]. 160 p. Disponible à l'adresse : http://hesge.scholarvox.com/book/45003539 [accès par abonnement]**

Dans ce livre, l'auteur fournit sa propre théorie de la motivation où le leadership joue un rôle essentiel. Avec sa « fifty-fifty Rule », Adair affirme que la première moitié de la motivation d'une personne réside dans son caractère, pendant que l'autre moitié dépend de l'environnement, en particulier du leadership présent sur le lieu du travail. Au centre de ce raisonnement on trouve aussi les huit principes-clés pour motiver les autres.



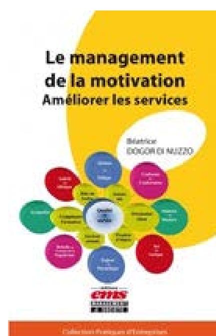
AUBERT, Nicole ***et al. Diriger et motiver : art et pratique du management*****. 2e éd. Paris : Ed. d'Organisation, 2002. 355 p. Manuels EO/FP.**
Cote HEG : 658.3 DIR

Destiné à tous ceux qui sont chargés d'animer, mobiliser et entraîner des équipes et des hommes, ce livre explore la relation humaine pour indiquer la meilleure manière de l'intégrer dans la pratique du management. Il fournit les grilles d'analyse, méthodes et outils les plus récents pour mieux motiver, communiquer, négocier, gérer les compétences et conduire le changement, toutes missions qui sont plus que jamais celles des dirigeants et managers dans un contexte en constante évolution.



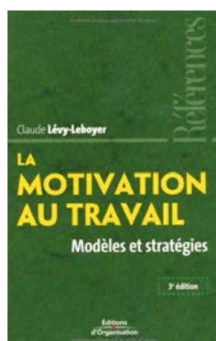
CAYATTE, Ramez. ***Motiver... oui mais comment ? : les leviers de la motivation aujourd'hui.*** **Entreprise. Issy-les-Moulineaux : ESF, 2009. 221 p. Formation permanente, no 190.**
Cote HEG : 658.314 CAY

En alternant théorie et exercices pratiques, l'auteur propose un tour d'horizon complet de la motivation, de ses fondements aux pistes pour garantir sa pérennité. Vous saurez ainsi utiliser ses leviers pour cultiver le potentiel de vos collaborateurs, dans le respect de leurs attentes et développerez votre charisme et votre leadership.

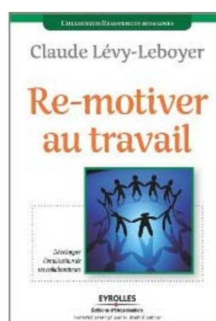


DOGOR DI NUZZO, Béatrice*. Le management de la motivation : améliorer les services* **[en ligne]. Cormelles-le-Royal : Éd. EMS, 2011 [consulté le 1er novembre 2012]. 331 p. Management & société. Disponible à l'adresse : http://hesge.scholarvox.com/book/88805745 [accès par abonnement]**

Cet ouvrage montre que les conditions de succès de la qualité de services sont identiques à celles de la motivation. Ainsi, pour obtenir l'une, il semble nécessaire de s'attacher à l'autre. Si l'auteure s'appuie sur la théorie, l'apport de cet ouvrage est avant tout pratique, via la présentation d'outils et méthodes concrets et directement applicables. Les outils de motivation des collaborateurs sont ici au service de la qualité.



LEVI-LEBOYER, Claude. *La motivation au travail : modèles et stratégies*. 3e éd. Paris : Ed. d'Organisation, 2006. 245 p. Références.
Cote HEG : 658.314 LEV
Cet ouvrage a pour objectif d'aider ceux qui gèrent les ressources humaines à comprendre comment se construit la motivation et à choisir des stratégies motivationnelles adaptées.



LEVI-LEBOYER, Claude. *Re-motiver au travail : développer l'implication de ses collaborateurs.* Paris : Ed. d'Organisation, 2007. 149 p. Ressources humaines.
Cote HEG : 658.314 LEBa
En s'appuyant sur la description des conditions actuelles du travail et sur les analyses psychologiques récentes, ce livre décrit les composantes de la motivation intrinsèque. Cette description argumentée permet de préciser, de manière réaliste et détaillée, le style de leadership essentiel pour construire de l'implication.

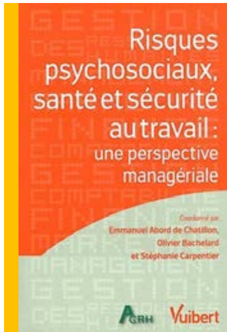


MUCCHIELLI, Alex*. Manuel d'utilisation de la situation de travail pour motiver ses collaborateurs* [en ligne]. Alex Mucchielli, 2007 [consulté le 1er novembre 2012]. 111 p. Disponible à l'adresse :
http://hesge.scholarvox.com/book/10203436 **[accès par abonnement]**
Ce manuel présente une théorie fondée sur la connaissance du point de vue des personnes à motiver. C'est là une difficulté à surmonter. Ces personnes ont une vision bien à elles des choses qui les concernent. Ces points de vue sont formés par l'ensemble de leur passé affectif, de leurs valeurs, de leurs espérances et de la situation du moment.

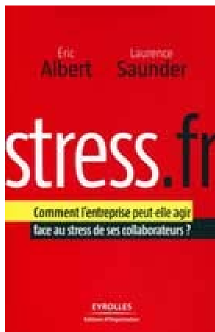


VAN DICK, Rolf, TISSINGTON, Patrick A., HERTEL, Guido. Do many hands make light work ? : how to overcome social loafing and gain motivation in work teams, *European Business Review* [en ligne]. 2009. Vol. 21, no. 3. P. 233-245 [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://tinyurl.com/bpsbvs7 **[accès par abonnement]**
Cet article fournit aux professionnels des ressources humaines des conseils pour consolider la motivation des employés qui travaillent en équipe, afin d'améliorer leur performance.

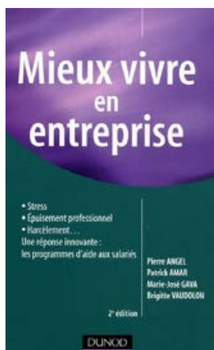
Les risques psychosociaux



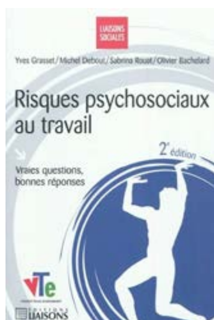
AGRH. ***Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*****. Paris : Vuibert, 2012. 367 p. Recherche de l'AGRH.**
Cote HEG : [658.408 RIS]
Cet ouvrage convoque l'ensemble des disciplines des sciences du travail pour présenter les connaissances les plus récentes sur le management de la santé et de la sécurité au travail, incluant largement les risques psychosociaux. Les responsables des ressources humaines trouveront ici des éléments permettant de mieux appréhender les risques liés au travail.



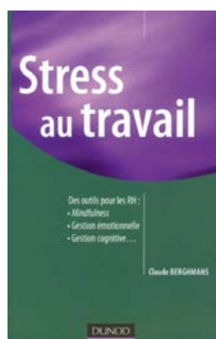
ALBERT, Eric, SAUNDER, Laurence***. Stress.fr : Comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs ?*** **[en ligne]. Paris : Eyrolles, 2010 [consulté le 1er novembre 2012]. 201 p. Management & société. Disponible à l'adresse :**
http://hesge.scholarvox.com/book/45004502 **[accès par abonnement]**
Si le stress n'est pas un phénomène nouveau, il est très récent que l'entreprise s'y intéresse et cherche à aider ses collaborateurs à y faire face. Cet ouvrage fait un point précis sur l'état de la connaissance sur le sujet et montre de façon très pratique comment on peut et comment on doit agir sur le stress au travail.



AMAR, Patrick ***et al. Mieux vivre en entreprise : stress, épuisement professionnel, harcèlement… : une réponse innovante, les programmes d'aide aux salariés*****. 2e éd. Paris : Dunod, 2010. 203 p. Fonctions de l'entreprise. Animation des hommes, RH.**
Cote HEG : [658.312 MIE]
Dans un environnement aux exigences toujours plus fortes, les professionnels des ressources humaines et les managers doivent faire face à un risque psychosocial croissant qui représente un coût considérable pour l'entreprise. À travers une démarche innovante, cet ouvrage propose une approche « gagnant-gagnant », ni mercantile, ni utopique, entièrement au service des salariés et de l'organisation.



BACHELARD, Olivier ***et al. Risques psychosociaux au travail : vraies questions, bonnes réponses*****. 2e éd. Paris : Liaisons, 2011. 285 p. Liaisons sociales.**
Cote HEG : [158.7 RIS]
Les auteurs de cet ouvrage décrivent comment se vivent sur le terrain ces différentes situations et expliquent les processus d'intervention à mettre en place pour les traiter. Sont en outre proposées des orientations et perspectives d'actions liées à des axes déterminants de développement et d'enracinement d'une culture de prévention dans l'entreprise.



BERGHMANS, Claude. ***Stress au travail : des outils pour les RH : mindfulness, gestion émotionnelle, gestion cognitive*****. Paris : Dunod, 2010. 263 p. Fonctions de l'entreprise. Animation des hommes, RH.**

Cote HEG : 155.904 2 BER

L'objectif de cet ouvrage est de fournir aux professionnels des ressources humaines un éclairage sur le phénomène et un outil inédit et efficace en matière de prise en charge des salariés. Après avoir analysé le contexte du stress au travail, l'auteur explicite les derniers outils scientifiques mis à la disposition de l'entreprise à intégrer aux programmes classiques de gestion des compétences. Il présente de façon pédagogique et pratique un programme complet de gestion du stress et en souligne la performance et l'intérêt immédiat pour les ressources humaines.



CLOT, Yves. ***Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*****. Paris : La Découverte, 2010. 190 p. Cahiers libres.**

Cote HEG : 158.7 CLO

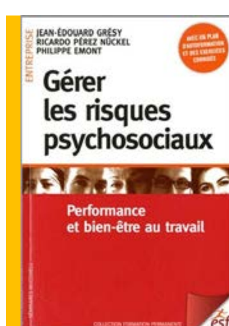
Dans cet essai, Yves Clot instruit le dossier en rassemblant les différentes pièces du puzzle social : données statistiques, discours officiels, analyses concrètes du travail, controverses scientifiques, commentaires et récits. Il montre comment le conflit sur la qualité du travail, laissé à lui-même, empoisonne la vie des organisations et pourquoi il faut s'y mesurer sans attendre.



GREBOT, Elisabeth. ***Stress et burnout au travail : identifier, prévenir, guérir*****. Paris : Eyrolles, 2008. 234 p.**

Cote HEG : 158.723 GRE

Cet ouvrage propose au lecteur un ensemble de questionnaires pour identifier son profil de stressé et l'invite notamment à distinguer le stress professionnel géré sainement de celui qui conduit au burnout ou au harcèlement moral. A l'entreprise, il suggère des pistes d'action pour mettre en place des modes d'organisation favorables à la santé physique et mentale des salariés.



GRESY, Jean-Edouard, EMONT, Philippe, PEREZ NÜCKEL, Ricardo. ***Gérer les risques psychosociaux : performance et bien-être au travail*****. Entreprise. Issy-les-Moulineaux : ESF éd., 2012. 223 p. Formation permanente, no 202.**

Cote HEG : 158.7 GRE

Comment conjuguer bien-être et efficacité au travail ? C'est à cette question que cet ouvrage propose de répondre, à travers une approche innovante qui prend le parti de replacer l'Homme au cœur du dessein de l'entreprise. Les auteurs fournissent une boîte à outils complète pour identifier les symptômes du mal-être au travail, en diagnostiquer les causes et savoir réagir à bon escient. Un guide pratique illustré par de nombreux exemples, des exercices pratiques, des méthodes concrètes et des interviews d'experts.



LEDUC, Sylvain, VALLERY, Gérard. *Les risques psychosociaux*. Paris : Presses universitaires de France, 2012. 126 p. Que sais-je ? no 3958.
Cote HEG : 158.7 VAL
Première synthèse grand public sur le sujet, cet ouvrage éclaire les enjeux sociaux, économiques comme juridiques des risques psychosociaux. Il fait un état des outils et concepts qui sont d'ores et déjà utilisés pour les évaluer, les analyser et les prévenir.

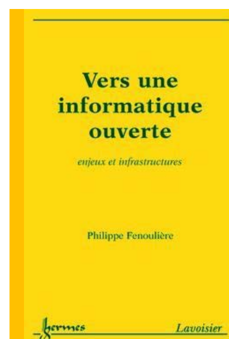


LEITER, Michael P., MASLACH, Christina. *Burn-out : le syndrome d'épuisement professionnel*. Paris : Les Arènes, 2011. 269 p.
Cote HEG : 158.723 MAS
La charge de travail est loin d'être la seule cause du burn-out : le manque d'autonomie, de reconnaissance, le sentiment d'injustice et le décalage entre ses valeurs personnelles et celles de l'entreprise sont des facteurs tout aussi importants, voire plus. A ce sujet, ce livre propose des solutions pour se préserver du burn-out et pour l'affronter.



MONTREUIL, Elodie. *Prévenir les risques psychosociaux : des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail*. Paris : Dunod, 2011. 196 p. Fonctions de l'entreprise. Ressources humaines.
Cote HEG : 658.312 MON
Cet ouvrage détaille toutes les étapes d'une action efficace de prévention, en s'appuyant sur les bonnes pratiques éprouvées en entreprise. Il se fonde sur une approche collective, l'organisation et le management. L'auteur propose une méthode, des outils, des exemples et donne des clés pour faire de la prévention un projet stratégique à même de garantir santé des salariés et performance de l'entreprise.

Le télétravail et la sécurité des données



FENOULIERE, Philippe. *Vers une informatique ouverte : enjeux et infrastructures*. Paris : Hermès Science, 2004. 272 p. Management et informatique.
Cote HEG : 658.05 FEN
Ce livre met en évidence les enjeux de l'ouverture sur l'entreprise, la présentation synthétique des solutions d'infrastructure informatique et de télécommunications disponibles aujourd'hui et dans les années à venir. Il s'intéresse aux conditions de mise en œuvre de ces solutions en insistant particulièrement sur les risques et les moyens de les éviter.



KOZUBEK, Michael. The privacy and security concerns of BYOD, *Inside Counsel* [en ligne]. October 2012. [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://tinyurl.com/c7wty7l [accès par abonnement]
Les politiques de sécurité des entreprises n'ont pas tenu le rythme de l'augmentation de BYOD (« bring your own device »). En effet, la majorité des entreprises n'ont pas mis en place une stratégie de sécurité pour les dispositifs mobiles des employés. Cet article fait un point sur cette situation, tout en suggérant des mesures pour améliorer la sécurité des BYOD dans les entreprises.



SNYDER, Joel. NAC : What went wrong ?, *Network World* [en ligne]. May 2010. Vol. 27 no. 10. P. 24-25, 28. [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://tinyurl.com/csdtmv6 [accès par abonnement]
Cet article résume les difficultés qui subsistent au moment de la mise en place d'un système fonctionnel de « network access control ».



THOMSON, Gordon. BYOD : enabling the chaos, *Network Security* [en ligne]. February 2012. Vol. 2012 no. 2. P. 5-8. [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://tinyurl.com/cdrxjgm [accès par abonnement]
Vu le désir des employés à amener les dispositifs qu'ils utilisent chez eux sur la place de travail, les entreprises ont besoin d'adopter une vision BYOD. Autrement dit, il faut sécuriser les réseaux et l'accès aux données, mais sans bloquer le travail sur dispositifs mobiles. Cet article fait le point dans cette situation de chaos.



VIOLINO, Bob. The BYOD Security Challenge : The growing variety of new devices makes supporting and controlling access to systems and data much more challenging for IT., *Insurance Networking News* [en ligne]. October 2012. Vol. 15 no. 8. P. 29-31. [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://tinyurl.com/cl269fc [accès par abonnement]
Cet article fait le point de la situation de la sécurité informatique des entreprises face à la nouvelle tendance de BYOD. Ensuite, l'auteur présente sept pratiques pour améliorer cette situation.



WINKLER, J. R. *La sécurité dans le Cloud : [techniques pour une informatique en nuage sécurisée]*. Références. Paris : Pearson, 2011. 314 p.
Cote HEG : 004.36 WIN
Que vous soyez un futur client de l'informatique en nuage ou un fournisseur de services, cet ouvrage permet de mieux mesurer les risques concernant la sécurité dans le Cloud. Après avoir présenté les caractéristiques essentielles d'un Cloud, dont le modèle des services SPI et les types de déploiement possibles, l'ouvrage décrit les points sensibles sur lesquels les attaques peuvent se focaliser : l'infrastructure, le réseau de communication, les données ou les services.

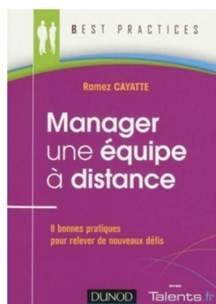
Le télétravail et le dirigeant d'entreprise



BURNEL, Patrick. ***Travail à domicile, télétravail : droits et obligations de l'entreprise et du salarié*****. Rueil-Malmaison : Liaisons, 2012. 302 p. Liaisons sociales.**

Cote HEG : 331.25 BUR

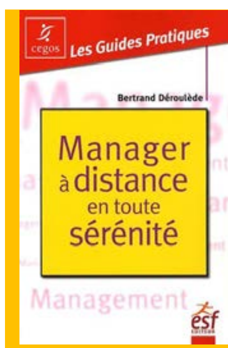
Le télétravail est un mode de travail atypique, pour lequel certaines règles traditionnelles du droit du travail peuvent se révéler inadaptées ou inapplicables. Aussi, quelques règles ponctuelles et dérogatoires ont été établies par le législateur et les partenaires sociaux pour régir certains droits et obligations des parties concernées. Cet ouvrage propose une présentation détaillée des règles légales, conventionnelles et jurisprudentielles propres au « travail à distance », et fait ressortir leur articulation avec le droit commun. L'auteur consacre une place importante à la question de la rémunération du travail accompli dans ces conditions.



CAYATTE, Ramez. ***Manager une équipe à distance : 8 bonnes pratiques pour relever de nouveaux défis*****. Paris : Dunod, 2009. 210 p. Best practices.**

Cote HEG : 658.402 CAY

À partir d'histoires vécues, ce livre propose l'essentiel des bonnes pratiques, des méthodes et des outils pour manager votre équipe à distance avec succès. Les bonnes pratiques qui le permettent sont 8 : comprendre ses collaborateurs éloignés, bâtir la confiance et la maintenir, définir les règles du jeu dans le consensus, intégrer les particularismes locaux, maîtriser la relation électronique et renforcer la relation, à deux et au groupe.



DEROULEDE, Bertrand. ***Manager à distance en toute sérénité*****. Issy-les-Moulineaux : ESF, 2009. 156 p. Guides pratiques Cegos.**

Cote HEG : 658.402 DER

Le manager à distance est amené à répondre aux questions suivantes : Comment faire coopérer une équipe virtuelle ? Est-ce que les attentes des collaborateurs à distance peuvent être comblées ? Comment contrôler à distance et construire des relations basées sur la confiance et le respect de règles du jeu spécifiques ? Comment optimiser l'utilisation des outils de communication et d'information ? Ce guide pratique vous aidera à comprendre les spécificités du management à distance et à exercer un pilotage réussi dans une atmosphère de confiance.



DUCRET, Gérard, ***Le guide du travailleur nomade : comprendre les nouvelles formes d'emploi*****. [Paris] : Marabout, 2007. 253 p.**

Cote HEG : 331.2 DUC

Le marché du travail change, changez avec lui : devenez « travailleur nomade » avec le multisalariat ou « cyberworker » avec le télétravail. L'ouvrage de Gérard Ducret fait le point sur ces nouvelles formes d'emploi, vous aide à trouver celle qui correspond à votre profil et délivre tous les conseils dont vous aurez besoin pour votre reconversion professionnelle.

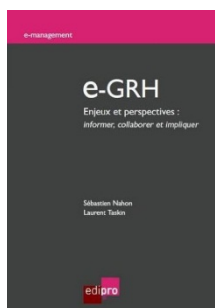


KANESHIGE, Tom. Personal Devices Get Political : Does BYOD put your company in murky legal water ? You bet. Employees need protections, too., *CIO* [en ligne]. July 2012. Vol. 25 no. 14. P. 5-8. [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://tinyurl.com/bmoofkp **[accès par abonnement]**
Le fait que les employés apportent leurs propres outils de communication au travail, et l'utilisent pour accéder et traiter des informations appartenant à l'entreprise, posent de nombreux problèmes, qui vont bien au-delà de ce qu'on imagine immédiatement : la fuite de données. Le salarié lui aussi a besoin d'être protégé des indiscrétions potentielles de l'entreprise qui l'emploie. Que se passe-t-il si le service IT qui doit retirer d'un appareil mobile d'un employé des données professionnelles, découvrent du matériel illégal dans un répertoire personnel ? Enfin, croire qu'il suffit d'interdire la pratique du BYOD est une illusion.

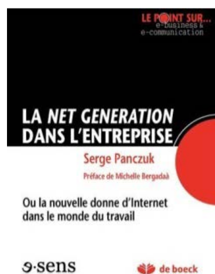
Les nouvelles technologies des RH



BURROUGHS, Allan, RICKARD, Cat. *Using technology to create value : designing the tools for the new HR function*. Farnham : Gower, 2009. 119 p. Gower HR transformation series.
Cote HEG : 658.3 BOR
Ce guide indique comment identifier vos besoins technologiques, comment élaborer une analyse de rentabilisation convaincante et comment s'assurer que la conception de la solution choisie réponde aux priorités de l'entreprise comme à celles des ressources humaines. Ce livre contient : des suggestions sur les compétences requises pour mettre en œuvre la technologie RH de manière efficace, des études de cas pour illustrer les problèmes que l'on peut rencontrer et les décisions qui doivent être prises. Il montre aussi les solutions qui ont été développées au sein d'autres organisations.



NAHON, Sébastien, TASKIN, Laurent. *e-GRH : enjeux et perspectives : informer, collaborer et impliquer*. Liège : Edipro, 2009. 142 p. E-management.
Cote HEG : 658.3 NAH
Qu'est-ce qui pousse les entreprises et les travailleurs à s'engager dans ce mode d'organisation de la GRH ? L'e-GRH est-elle aujourd'hui dans une phase transitoire ou définitive ? Ce livre propose des réponses à ces questions fondamentales. Il s'appuie sur des débats entre acteurs de terrain, des situations concrètes en entreprises et de nouvelles perspectives théoriques.



PANCZUK, Serge. *La* Net generation *dans l'entreprise ou La nouvelle donne d'Internet dans le monde du travail*. Bruxelles : De Boeck, 2011. 192 p. Le point sur. E-business & e-communication.
Cote HEG : 658.872 PAN
Cet ouvrage expose les impacts d'internet, des réseaux sociaux et de l'e-business sur la fonction des RH. En effet, la fonction des RH est directement impactée par l'ensemble de ces évolutions, puisqu'elle recrute, réfléchit à l'avenir des salariés, participe ou insuffle les réorganisations et enfin conseille le management général.



SILVA, François. ***Etre e-Drh : postmodernité, nouvelles technologies et fonctions RH*****. 2e éd. Rueil-Malmaison : Liaisons, 2012. 224 p. Entreprise & carrières.**
Cote HEG : [658.3 SILa]
Les nouvelles technologies participent grandement au repositionnement des RH et à leur réorganisation. L'auteur se propose ici de déchiffrer les mutations technologiques auxquelles les fonctions RH sont et vont être confrontées : du SIRH aux NTIC ainsi que les prochaines étapes technologiques. Il met également en garde contre les recettes toutes faites. Il faut en effet être bien attentif à l'importance de la contingence et aux limites de ces technologies dans les fonctions RH.

Le système d'information des ressources humaines (SIRH)



ADEQUASYS. ***Logiciels RH pour les ressources humaines : l'intégration des e-RH dans les ressources rumaines*** **[en ligne]. 26 octobre 2012 [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :**
http://www.rh-blog.com/
Adequasys est le partenaire informatique des RH pour leur procurer des solutions 100% Web concernant la gestion des ressources humaines en self-service managers et employés. Dans ce blog, ADEQUASYS fournit des conseils pour choisir et mieux intégrer le SIRH.



CERCLE SIRH (France). ***Le SIRH : enjeux, projets et bonnes pratiques*****. Paris : Vuibert, 2011. 421 p.**
Cote HEG : [658.3 SIR]
Les systèmes d'information occupent une place essentielle dans la gestion des ressources humaines. Qu'il s'agisse de la gestion de la paie, des absences ou des compétences dans le cadre de la GPEC, de très nombreuses données nécessitent d'être compilées et disponibles. Cet ouvrage propose 16 chapitres synthétiques sur tous les processus RH couverts par le SIRH avec, à chaque fois, un état de l'art, des témoignages d'utilisateurs, un recueil des bonnes pratiques.



GILLET, Michelle, GILLET, Patrick. ***SIRH : système d'information des ressources humaines*****. Paris : Dunod, 2010. 262 p. Management sup. Management, ressources humaines.**
Cote HEG : [658.3 GILa]
Cet ouvrage présente une synthèse des outils et pratiques à connaître dans le domaine des systèmes d'information appliqués aux ressources humaines. Il permet de comprendre le positionnement de la notion de SIRH, d'appréhender l'ensemble des problématiques que celui-ci doit englober, de savoir monter un système de reporting, de savoir rédiger un cahier des charges et conduire un projet, de concevoir et de réaliser des outils de suivi et de contrôle à l'aide des outils bureautiques usuels.



JUST, Bernard. *Pas de DRH sans SIRH*. Rueil-Malmaison : Liaisons, 2012. 467 p. Entreprise & carrières.
Cote HEG : [658.3 JUS 2012]
Ce livre propose un panorama complet de tout ce qui compose un SIRH, de l'analyse des processus en amont, à la mise en œuvre d'un projet. Il décrit les différents outils et méthodes déployés dans l'implémentation d'un SIRH au sein d'une organisation et tente également d'établir la vision de ce que sera le SIRH dans les années à venir. Cette 3e édition aborde des sujets d'actualité comme la place accrue du reporting et du décisionnel RH, la dématérialisation et les échanges de données informatisées, le déclaratif, mais aussi l'évolution que connaît la fonction SIRH.



SATTA, Jean-Marc. *La révolution silencieuse des SIRH 2.0 : ressources humaines*. Paris : Delavilla, 2011. 170 p. Management.
Cote HEG : [658.3 SAT]
L'auteur nous alerte ici sur le retard pris par les entreprises françaises face au dynamisme des Américains et des pays émergents qui ont compris que le management de la compétence devait remplacer la sélection par l'âge et le diplôme. Pour explorer cette voie, Jean-Marc Satta a réuni des chefs d'entreprise, des DRH et des informaticiens d'âge, d'expériences et de continents différents afin d'aider chacun d'entre nous à comprendre les mutations en cours et de trouver ses propres solutions.

Responsable RH : rôle stratégique



WEKA. *Portail-rh.ch : l'observatoire romand des ressources humaines* [en ligne]. 29 octobre 2012 [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://www.portail-rh.ch/
Ce site web fournit toutes les informations et les nouveautés concernant les ressources humaines en Suisse romande. Certaines informations ne sont accessibles que sous abonnement.



CERF, Daniel, LEHNER, Patrick. *La gestion stratégique des RH : stratégie RH, conception et mise en œuvre*. Zurich : Weka, 2011. 187 p. Business books. Ressources humaines.
Cote HEG : [658.3 CER]
De nos jours, la fonction RH se révèle éminemment stratégique. A tous les niveaux, du responsable du personnel au DRH confirmé, les RH doivent désormais organiser, planifier et mettre en œuvre une politique qui saura répondre aux enjeux professionnels de son entreprise. Il s'agit d'attirer et fidéliser les meilleurs talents, d'établir des budgets et des systèmes de contrôle de gestion réalistes et s'adaptant à la réalité du marché.



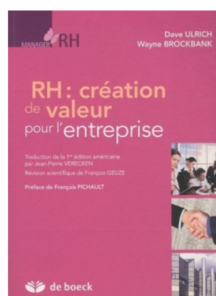
GEORGES, Patrick M. ***et al. Manager un service ressources humaines : stratégie, marketing, contrôle de gestion RH*****. Le Mans : Gereso, 2012. 266 p. Les guides pratiques.**
Cote HEG : [658.3 MANb]
A partir d'une approche totalement innovante, les auteurs proposent ici des centaines d'idées pour faire progresser, orienter et mieux gérer un service RH. Construit autour de check-lists opérationnelles, de règles de bon sens et débarrassé de toutes théories et concepts, ce livre va droit à l'essentiel. Il offre à tous les responsables et collaborateurs RH les meilleures techniques de management en stratégie, marketing, contrôle de gestion, conduite de projet, et maîtrise des coûts, pour optimiser leurs moyens, leur efficacité et leur influence dans toute organisation.



PANZUK, Serge, POINT Sébastien. ***Enjeux et outils du marketing RH : promouvoir et vendre les ressources humaines*****. Paris : Eyrolles, 2008. 239 p.**
Cote HEG : [658.3 PAN]
La rencontre entre les RH et les outils techniques et concepts marketing permet de positionner l'entreprise comme un recruteur capable de proposer une offre de carrière et développer des avantages concurrentiels. Fruit de la collaboration entre un professionnel des ressources humaines et d'un académique, cet ouvrage fournira aux opérationnels, universitaires et étudiants des éléments de réflexion pour appréhender différemment la fonction et les métiers des RH, des outils et de nombreux exemples de bonnes pratiques.

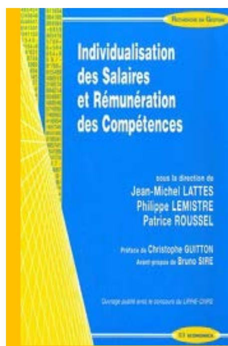


REALE, Yves, DUFOUR, Bruno. ***Le DRH stratège : le mix stratégique des ressources humaines*****. 2e éd. revue et complétée. Paris : Eyrolles, 2009. 353 p. Ressources humaines.**
Cote HEG : [658.3 REA]
Cet ouvrage montre comment les acteurs des RH peuvent élaborer et appliquer une stratégie pour leurs politiques. Les auteurs développent en particulier l'idée d'un mix stratégique des RH autour de six mots-clés : compétences, carrières, compensation, coopération, communication, changement. De plus, ce livre propose une feuille de route pour faire progresser la fonction RH sur une échelle de maturité, en vue d'une meilleure contribution à la performance et à la stratégie de l'entreprise.

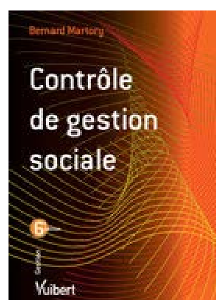


ULRICH, Dave, BROCKBANK, Wayne. ***RH : création de valeur pour l'entreprise*****. Bruxelles : De Boeck, 2010. 310 p. Manager RH.**
Cote HEG : [658.3 URL]
La compréhension de l'environnement, la prise en compte des attentes des parties prenantes externes et internes, l'intégration de la gestion des RH dans le modèle économique de l'entreprise sont au cœur de cet ouvrage. La description des compétences clés à mettre en œuvre au sein d'organisations RH appropriées, les rôles essentiels que doivent remplir les professionnels RH sont ici décrits dans le détail.

Salaire et performance



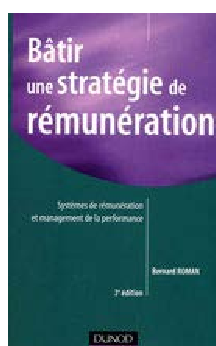
LATTES, Jean-Michel, LEMISTRE, Philippe, ROUSSEL, Patrice. *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*. Economica, 2007. 281 p.
Cote HEG : 331.21 IND
Les pratiques d'individualisation des salaires et des rémunérations sont devenues prépondérantes dans les entreprises. Ce phénomène soulève de nombreuses questions d'un point de vue managérial, économique, juridique et sociologique. Les auteurs, venant de ces différentes disciplines, examinent ces questions à travers l'analyse de modèles et de pratiques de rémunération des compétences. En appui de réflexions théoriques et critiques, les auteurs proposent des présentations empiriques et opérationnelles, ainsi que des recommandations pratiques.



MARTORY, Bernard. *Contrôle de gestion sociale : salaires, masse salariale, effectifs, compétences, performances* [en ligne]. 6e éd. Paris : Vuibert, 2009 [consulté le 1er novembre 2012]. 377 p. Disponible à l'adresse : http://hesge.scholarvox.com/book/45001411 [accès par abonnement]
Cet ouvrage résulte en large partie de travaux de terrain, ou plus fondamentaux, conduits avec de nombreux responsables financiers, du contrôle et des ressources humaines. Il restitue de façon synthétique des expériences et formule des principes plus généraux concernant, entre les autres, le pilotage des systèmes de rémunération.

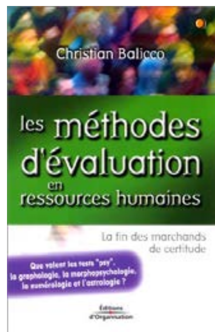


RAMIREZ, José Vincent. *La question du lien entre la main-d'œuvre frontalière et les salaires dans le canton de Genève au regard de la votation sur la reconduction de l'ALCP* [en ligne]. Genève : Haute école de gestion, 2009. [Consulté le 1er novembre 2012]. Cahier de recherche, HES-SO/HEG-GE/C--09/11/1--CH. Disponible à l'adresse :
http://doc.rero.ch/record/17272?ln=fr
Ce cahier de recherche présente une synthèse des faits empiriques sur le lien entre les salaires et la main-d'œuvre frontalière dans le canton de Genève. Au niveau de l'entreprise, l'entrée en vigueur de l'ALCP a permis l'éclosion d'un deuxième type d'entreprise « extrême » sur le marché du travail, à savoir les entreprises très « gourmandes » en travailleurs étrangers très qualifiés. La plus forte présence de ce type d'entreprise a permis de contrebalancer la pression à la baisse des salaires générés par l'autre type d'entreprise « extrême », à savoir les entreprises très « gourmandes » en travailleurs étrangers peu, voire non qualifiés.



ROMAN, Bernard. *Bâtir une stratégie de rémunération : Systèmes de rémunérations et management de la performance* [en ligne]. 2e éd. Paris : Dunod, 2010 [consulté le 1er novembre 2012]. 253 p. Disponible à l'adresse : http://hesge.scholarvox.com/book/45006206 [accès par abonnement]
Ce livre, mis à jour et enrichi de nouveaux développements et d'un chapitre intégrant la crise dans la construction du système de rémunération, fait le point sur les différents systèmes de rémunération existants et en dresse un bilan critique.

Tests de la personnalité au service des RH



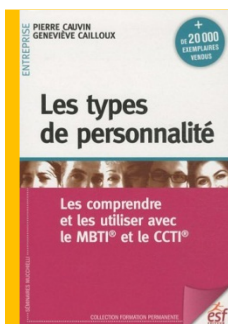
BALICCO, Christian. ***Les méthodes d'évaluation en ressources humaines : la fin des marchands de certitudes*****. 2e éd. Paris : Eyrolles, 2002. 343 p.**
Cote HEG : [658.312 5 BAL]
Écrit par un consultant de terrain et conçu comme un véritable guide, ce livre contient une mine d'informations pour le lecteur exigeant qui découvrira le véritable niveau de validité de la plupart des méthodes d'évaluation utilisées, comme, par exemple, les tests de personnalité et les tests d'intelligence. Ce livre s'adresse au spécialiste en ressources humaines, qu'il exerce en entreprise ou en cabinet-conseil.



BILLAUDEAU, Valérie, DIOT, Laurence, TRENVOUEZ, Arnaud. ***Le recrutement : quelles pratiques actuelles ? : résultats d'enquête auprès des professionnels du recrutement*****. Paris : Bernard Julhiet services, 2012. 142 p.**
Cote HEG : 658.311 BILa
Cet ouvrage propose un état de lieux des pratiques des professionnels du recrutement. DRH, responsables de recrutement, coach, ont témoigné de leurs expériences permettant ainsi de croiser les différentes représentations de l'entretien de recrutement. Ils font également part des « erreurs » récurrentes des candidats et proposent leur façon d'aborder cette étape incontournable de l'insertion professionnelle. Voici un livre qui rendra service aux recruteurs, mais aussi aux futurs recrutés.



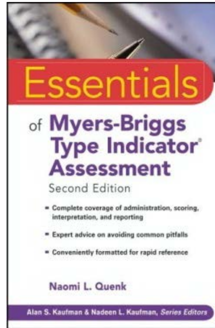
CAPEL, Roland. ***L'évaluation des personnes : théories et techniques*****. Genève : Slatkine, 2009. 247 p.**
Cote HEG : commande en cours
Comprendre et prévoir le comportement d'autrui est un des objectifs des théories et techniques d'évaluation des personnes abordées dans cet ouvrage. Le lecteur y trouvera un exposé des pratiques d'évaluation les plus connues, ainsi que des explications sur des notions techniques indispensables lorsqu'il s'agit de juger la qualité des instruments actuellement disponibles, que ce soit dans le domaine du diagnostic, du conseil ou de la sélection en entreprise.



CAUVIN, Pierre, CAILLOUX, Geneviève. ***Les types de personnalité : les comprendre et les utiliser avec le MBTI et le CCTI*****. Entreprise. Issy-les-Moulineaux : ESF, 2011. 227 p. Formation permanente, no 102.**
Cote HEG : [155.26 CAUa]
La démarche typologique décrite dans cet ouvrage donne des clés pour mieux comprendre les personnes avec qui nous sommes en relation. Cette approche est particulièrement utile dans la fonction RH. Elle offre une grille de lecture qui permet d'identifier 16 types et la dynamique d'évolution propre à chacun d'eux. Les auteurs se sont attachés à montrer systématiquement pour chacun des types de personnalité : sa spécificité, ses principaux atouts, ses faiblesses potentielles et son chemin de développement.



FAUCONNIER, Flore. Se préparer aux tests de personnalité. *Le Journal du Net : l'économie demain* [en ligne]. Publié le 12 juillet 2006. 30 octobre 2012 [consulté le 1er novembre 2012]. Disponible à l'adresse :
http://www.journaldunet.com/management/0607/0607143-tests-personnalite.shtml
Quels sont les tests de personnalité en vogue ? Que révèlent-ils chez un candidat ? Est-il possible de mentir sans se faire démasquer ? Dans cet article web vous trouverez les réponses et les explications d'un expert pour éviter d'être pris au dépourvu.



QUENK, Naomi L. *Essentials of Myers-Briggs type indicator assessment*. 2nd ed. Chichester : J. Wiley, 2009. 195 p.
Cote HEG : 155.26 QUE
Cet ouvrage a pour objectif de permettre aux professionnels très occupés d'acquérir rapidement les connaissances et les compétences essentielles pour une utilisation optimale du MBTI®, que ce soit du point de vue de son administration, de son calcul ou de son interprétation. Il y parvient notamment parce que chaque chapitre met en évidence les concepts les plus importants au moyen d'encadrés, de listes à puces et d'illustrations.

Groupes LinkedIn



Les groupes suivants sont particulièrement actifs sur LinkedIn. Une inscription est parfois nécessaire.

Management et Ressources humaines. In : *LinkedIn* [en ligne]. Disponible à l'adresse :
http://www.linkedin.com/groups?gid=1641347 (consulté le 1er novembre 2012)

Recrutement et RH 2.0. In : *LinkedIn* [en ligne]. Disponible à l'adresse :
http://www.linkedin.com/groups?gid=2427868 (consulté le 1er novembre 2012)

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés | CRHA – CRIA . In : *LinkedIn* [en ligne]. Disponible à l'adresse :
http://www.linkedin.com/groups?gid=3233907 (consulté le 1er novembre 2012)

Conseillers en gestion et ressources humaines. In : *LinkedIn* [en ligne]. Disponible à l'adresse :
http://www.linkedin.com/groups?gid=908297 (consulté le 1er novembre 2012)

Psychology in Human Resources (Organisational Psychology) . In : *LinkedIn* [en ligne]. Disponible à l'adresse :
http://www.linkedin.com/groups?gid=2757641 (consulté le 1er novembre 2012)

Crédits

Images et résumés :
Amazon.com, Inc,
les auteurs et éditeurs des articles,
blogs et sites web

Résumés : Infothèque HEG

Version électronique disponible à l'adresse :

http://www.hesge.ch/heg/infotheque/collections/doc/selection-thematique/bibliographie_symposium_2012.pdf

Infothèque

Haute école de gestion de Genève
Campus de Battelle - Bât. F
7, Route de Drize
CH - 1227 Carouge

Tél. : + 41 22 388 18 25
Fax : + 41 22 388 17 60

http://www.hesge.ch/heg/infotheque/
infotheque@hesge.ch

Horaires

Lundi – mercredi 9h – 18h
Jeudi 9h – 20h
Vendredi 9h – 17h



h e g
Haute école de gestion de Genève
Geneva School of Business Administration

Bibliographie sélective réalisée par
l'Infothèque de la HEG pour le Symposium 2012